

بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

حمزه صمدی میارکلانی^۱، حسین صمدی میارکلانی^۲،

عباس بابایی^۳

۱. نویسنده مسئول: مدرس دانشگاه پیام نور، دانشجوی دکتری

مدیریت، باشگاه پژوهشگران جوان، قائم شهر، ایران.

Email: hamzeh_samadi@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه

پژوهشگران جوان، قائم شهر، ایران.

۳. معاون مرکز پشتیبانی عملیات سازمان امداد و نجات

جمعیت هلال احمر.

پذیرش: ۹۲/۵/۱۲

دریافت: ۹۱/۱۱/۲۰

چکیده

مقدمه: عدالت سازمانی مفهومی است که برای تعریف نقش انصاف در یک سازمان استفاده می شود. از آنجا که عدالت نگرش شغلی و رفتار سازمانی را تحت نفوذ قرار می دهد، کارکنان به موضوعاتی در رابطه با آن علاقه مند هستند. به طور کلی، تعهد سازمانی یعنی درجه ای که یک فرد در یک سازمان پذیرفته می شود و نقش اش را بر مبنای اهداف و ارزش های سازمانی از نظر می گذراند.

روش ها: این تحقیق به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. در این مطالعه تمامی کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران مورد مطالعه قرار گرفتند. نمونه

تحقیق شامل ۱۰۶ نفر از کارکنان سازمان مورد مطالعه است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. در این تحقیق، از دو پرسشنامه تعهد سازمانی که میزان تعهد کارکنان را می سنجد و پرسشنامه عدالت سازمانی که عدالت را مورد سنجش قرار می دهد، استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها نیز به وسیله نرم افزار SPSS-19 و با آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون و در سطح معنی داری ۰/۰۵ انجام شده است.

یافته ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داده است که میان تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میزان همبستگی ۰/۴۹۶ و همچنین میان همه ابعاد عدالت سازمانی، از جمله عدالت توزیعی (۰/۴۷۴)، عدالت رویه ای (۰/۴۸۵) و عدالت مراوده ای (۰/۳۷۵)، با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری: سازمان ها باید کارکنان خود را تشویق کنند تا در تعهد سازمانی و عدالت ادراک شده برای افزایش میزان دست یابی به مقاصد عملی مشارکت کنند. عدالت در اختیار مدیریت است و مدیریت باید تصمیماتی را اتخاذ کند تا عدالت ادراک شده بالا برود و در نتیجه تعهد سازمانی افزایش یابد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی^۱، تعهد سازمانی^۲، صنایع نساجی هلال احمر.

^۱ Organizational Justice

^۲ Organizational Commitment

مقدمه

مهم‌ترین سرمایه هر سازمان نیروی انسانی آن است. هنگام پیوستن نیروی انسانی به سازمان، آنها خواست‌ها، نیازها و آرزوهای خود یعنی انتظار شغلی را همراه می‌آورند (۱). معمولاً اعتقاد بر این است که کارکنان مهم‌ترین دارایی یک سازمان هستند. به همین دلیل، اعتبار و اثربخشی بلندمدت هر سازمانی به صورت انتقادی وابسته به مهارت‌ها، تجارب، شایستگی‌ها و رفتارهای مولدی است که ادراک از عدالت کارکنان نسبت به مدیر و نیز سازمان‌شان را در بر می‌گیرد (یعنی عدالت سازمانی). ادبیات عدالت سازمانی نشان‌دهنده این است که ادراکات کارمند در مورد انصاف در رویه‌ها، پیامدها و تبادلات بین فردی سازمانی بر رفتارها و نگرش‌های مرتبط با کارشان اثر می‌گذارد و ممکن است بر چگونگی واکنش آنها نسبت به عملکرد فعالیت‌های سازمانی نیز اثرگذار باشد.

نقش نیروی انسانی کارآمد و پراکنده به طور مستقیم در وظایف خطیر و پراهمیت منابع انسانی اثر می‌گذارد. منابع انسانی عمده‌ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آیند، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، اعمال سیاست‌های خط مشی‌گذاران و برنامه‌ریزان از طریق منابع انسانی انجام می‌پذیرد. منابع انسانی راضی و پراکنده در پیشبرد سیاست‌ها و برنامه‌های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند (۲). تعهد سازمانی، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است که بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و از

عضویت در آن لذت می‌برد (۳). ترویج و توسعه حس عدالت سازمانی در میان کارکنان موجب کاهش غیبت، تعهد و مقاصد جابه‌جایی خواهد شد که از این طریق می‌تواند به سازمان سود برساند. سازمان‌ها باید کارکنان خود را تشویق کنند تا در تعهد و عدالت ادراک‌شده برای افزایش مقاصد عملی مشارکت کنند. فقط هنگامی اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد که کارکنان سطح بالایی از تعهد و ادراک در عدالت سازمانی را دارا باشند. البته بخش دوم، یعنی عدالت سازمانی، باید توسط مدیران و مسئولان سازمان ایجاد شود. به این معنی که با توزیع متناسب و مقتضی منابع، امکانات و پاداش به کارکنان (عدالت توزیعی) با بهره‌گیری از رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، ابزارها و مسیرهای مناسب تخصیص این منابع (عدالت رویه‌ای) و با ایجاد روابط درخور افراد و کارکنان، صداقت، روراستی، وفاداری، وفای به عهد و اعتمادسازی (عدالت تعاملی) را در سازمان‌شان بهبود بخشند تا عدالت ادراک‌شده در کارکنان در جهت بهبود و ارتقای عملکرد، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان و درنهایت به اثربخشی و بهره‌وری کل سازمان رهنمون گردد. بنابراین، مدیران باید محیطی آرام و توأم با عدالت برای کارکنان مهیا کنند تا آنها تمام تلاش خود را برای سازمان خود به نمایش بگذارند.

کارکنان علاقه‌مند به موضوعاتی در رابطه با عدالت هستند و این عدالت، نگرش شغلی و رفتار سازمانی را تحت نفوذ قرار می‌دهد (۴). گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت سازمانی را به مثابه رفتار منصفانه و عادلانه‌ای می‌داند که سازمان‌ها با کارکنان‌شان

دارند (۵،۶). عدالت سازمانی اصطلاحی است که توسط گرینبرگ (۱۹۸۷) در رابطه با ادراکات کارکنان از انصاف در محل کار ابداع شد (۷،۸). یکی از موضوعاتی که بیشترین توجه دانشمندان در زمینه‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در سال‌های اخیر را به خود جلب کرده است، عدالت سازمانی، ادراکات کارکنان از انصاف در سازمان‌ها، است (۹). تحقیقات نشان می‌دهد که پاداش‌های منصفانه می‌توانند رفتارهای کاری مثبت از قبیل عملکرد کار را ارتقا بخشند (۵).

گرینبرگ (۱۹۹۰) معتقد است که نظریه‌پردازان میان مفهوم‌سازی‌های عدالت تمایز قائل هستند. برخی متمرکز بر مضمون هستند - ادراک انصافی که از مقادیر نهایی پرداخت به کارکنان نشأت می‌گیرد (رویکردهای عدالت توزیعی) - و برخی از آنها متمرکز بر فرایند هستند - ادراک انصاف از ابزارهایی که برای دستیابی به نتایج مورد استفاده قرار گرفته‌اند (رویکردهای عدالت رویه‌ای) - (۵)، و عدالت در تعاملات فردی کارکنان در رویارویی با دیگران (عدالت تعاملی) (۸).

عدالت توزیعی به ادراک انصاف از تخصیص منابع به وسیله سازمان اشاره می‌کند (۱۰). عدالت توزیعی به عنوان توزیع منصفانه منابع سازمانی انگاشته می‌شود. عدالت توزیعی ادراکات کارکنان در مورد پرداخت، ارتقا و نتایج مشابه را تعیین می‌کند (۱۱،۱۲).

عدالت رویه‌ای به ادراک انصاف از فرایند مورد استفاده برای اخذ تصمیمات تخصیص اشاره می‌کند.

مثلاً، ممکن است که کارکنان در رابطه با چگونگی تعیین ارتقا و ترفیع بپرسند (۱۰). عدالت رویه‌ای از انصاف ادراک‌شده از سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی نشأت می‌گیرد که تخصیص منابع و سایر تصمیمات مدیریتی را تعیین می‌کنند. کارکنان از طریق میزان تعصب، وسعت صحت اطلاعات جمع‌آوری شده، تعداد گروه‌های وابسته‌ای که نقشی در تصمیمات دارند، استانداردهای اخلاقی کاربردی و سازگاری و جامعیت پیاده‌سازی تصمیمات، انصاف در دستورالعمل‌ها (رویه‌ها) را مورد قضاوت قرار می‌دهند (۸).

عدالت تعاملی به احترام و صداقت در هدایت تعاملات اجتماعی نسبت به مردم اشاره می‌کند و بیانگر احساس کارکنان در خصوص رفتار منصفانه سرپرستان‌شان است (۱۳). ادراکات عدالت تعاملی منتج از رفتارهای اعتمادسازی سرپرستان از قبیل: قابلیت استفاده، شایستگی، سازگاری، خردمندی، انصاف، درستی، وفاداری، صراحت، وفای به عهد، قدرت پذیرش و اعتماد کلی است (۸).

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی، خصوصاً روانشناسی اجتماعی، بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفت. افرادی که تعهد کمتر دارند خروج از کار و غیبت در آنها بیشتر است (۱۴). تعاریف متفاوتی از تعهد سازمانی با تشابهات و تفاوت‌های بسیاری وجود دارد. تشابهات به کار رفته به عنوان بنیانی برای

یک تعریف، چیزی است که آن را به عنوان «ماهیت درونی تعهد» مورد ملاحظه قرار می دهند: «تعهد نیرویی است که فرد را به یک دسته از اعمالی که مربوط به هدف خاصی است، متعهد و ملزم می سازد». تفاوت ها در تعاریف تعهد آنها را به این نتیجه گیری هدایت می کند که تعهد می تواند اشکال متفاوتی به خود بگیرد (۱۷، ۱۶، ۱۵).

یکی از مدل های تعهد سازمانی، مدل سه مؤلفه ای آلن و می یر می باشد. آلن و می یر (۱۹۹۱) مقدمتاً مدل سه مؤلفه ای شان را برای پرداختن به تفاوت ها و تشابهات مشاهده شده در ادراک تک بعدی موجود تعهد سازمانی توسعه دادند (۱۸).

مدل سه مؤلفه ای شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است.

تعهد عاطفی^۱ یعنی وابستگی احساسی به یک سازمان (۲۰، ۱۹)، تعهد عاطفی نشان دهنده علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار، میل به ماندن برای ادامه این وابستگی و خدمت تعریف می شود (۱۶). تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در سازمان می شود (۲۱)، تعهد مستمر به وابستگی فرد برای کار کردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه های زیاد ترک کردن آن دارد، اشاره می کند (۱۶)؛ و تعهد هنجاری^۲ تعلق است که بر مبنای انگیزش به منظور

همنوائی^۳ با هنجارهای اجتماعی راجع به تعلق می باشد (۲۲)، تعهد هنجاری عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان. در این بُعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند (۱۶).

در مورد پیشینه تحقیق نیز در این قسمت به تعدادی از آن اشاره می شود: گودرزوند چگینی و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پرداختند و دریافتند که میان این دو متغیر و ابعاد آنها ارتباط معنی داری وجود دارد (۲۳). الوانی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران» دریافتند که میان عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین میان ابعاد عدالت و ابعاد تعهد سازمانی نیز این ارتباط یافت شد (۲۴). گل پرور و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای با عنوان «پیش بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مربیان آموزشگاه های استثنایی»، بیان کردند که تعهد سازمانی با همه ابعاد عدالت سازمانی ارتباط معنی داری دارد (۲۵).

بنا بر اهمیت موضوعات فوق، در این تحقیق محققان برآنند تا فرضیه رابطه میان عدالت سازمانی و ابعاد آن را با تعهد سازمانی در صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران بررسی و با توجه به نتایج به دست آمده، در جهت ارتقای

1. Affirmative Commitment
2. Normative Commitment

3. Conform

عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان پیشنهاداتی را ارائه کنند.

روش‌ها

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران را شامل می‌شود که دارای ۱۸۰ کارمند و کارگر می‌باشد. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، نمونه آماری تحقیق حاضر برابر با ۱۲۳ نفر از کارکنان است که با روش‌های نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، که پرسشنامه‌ها در میان آنها توزیع و در نهایت ۱۰۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد. داده‌ها توسط پرسشنامه‌های استاندارد تکمیل و جمع‌آوری شده است. سؤالات پرسشنامه مذکور از سه بخش مجزا تشکیل شده است: سؤالات مربوط به تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد. باید گفت در بخش اول این پرسشنامه‌ها شش سؤال جمعیت‌شناختی، بخش دوم ۱۹ سؤال عدالت سازمانی (چهار گزینه‌ای - طیف لیکرت) (۲۶) و برای سه مؤلفه (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) به ترتیب ۵، ۵ و ۹ گویه، و بخش سوم ۲۴ سؤال تعهد سازمانی (پنج گزینه‌ای - طیف لیکرت) (۱۵)، (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) هر کدام هشت گویه در نظر گرفته شد.

روایی محتوی: برای تعیین روایی پرسشنامه مذکور، ابتدا در اختیار ۹ نفر از اساتید و خبرگان قرار گرفت، آنگاه پس از اخذ نظرهای اصلاحی و تعدیل موادی از آنها، در اختیار تعداد ۲۰ نفر از

اعضای جامعه آماری به‌عنوان نمونه مقدماتی قرار گرفت و نظر اصلاحی آنها نیز اخذ و از مرتبط بودن سؤالات با توجه به جامعه آماری مورد مطالعه اطمینان حاصل شد. پس از اطمینان کامل از روایی، پرسشنامه نهایی برای جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

پایایی: به‌منظور تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه‌گیری نیز روش‌های مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است. سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود. این روشی است که در اغلب تحقیقات استفاده می‌شود. اگر چه حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰/۷ باشد اما مقدار ۰/۶ و حتی ۰/۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است (۲۷). در تحقیق حاضر، مقدار پایایی همه متغیرها بیشتر از ۷۰ درصد است، پس می‌توان گفت که پرسشنامه‌ها از اعتبار بالایی برخوردار هستند. بر اساس اینکه هدف تحقیق «بررسی تأثیر متغیرهای مستقل عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای)، بر متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی)» می‌باشد، همچنین با توجه به آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مقادیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و ابعاد آن دارای توزیع نرمال هستند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و تحلیل آماری همبستگی، رگرسیون و نرم‌افزار SPSS 19 استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

از ۱۰۶ فرد مورد مطالعه ۹۷ نفر (۹۲ درصد) مرد، ۸۴ نفر (۷۹ درصد) متأهل، و از نظر تحصیلات ۶۳ درصد دیپلم و زیر دیپلم و بقیه دارای تحصیلات عالی بوده‌اند. از نظر توزیع سنی نیز ۱۵ درصد در گروه سنی زیر ۲۷ سال، ۴۶ درصد در رده سنی ۲۷-۳۴، ۲۷ درصد بین ۳۵-۴۲ و ۹ درصد بین ۵۰-۴۳ و ۳ درصد بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند.

به منظور بررسی اینکه هر کدام از متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، از نظر پاسخگویان در سطح مناسب یا مطلوبی قرار دارند یا خیر، از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده شده است. در آزمون t یک نمونه‌ای با توجه به مقیاس ۵ گزینه‌ای (۱ الی ۵) افراد پرسشنامه تحقیق (تعهد)، مقدار آزمون برابر با ۳، در

نظر گرفته شده است و در آزمون t یک نمونه‌ای با توجه به مقیاس ۴ گزینه‌ای (۱ الی ۴) پرسشنامه تحقیق (عدالت سازمانی و ابعاد آن)، مقدار آزمون برابر با ۲، در نظر گرفته شده است. از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده برای تمام متغیرها و ابعاد آن‌ها کوچک‌تر از سطح خطاست ($\text{sig}=0/0001<0/05$)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرض صفر رد شده است و فرض مقابل آن مبنی بر برابر نبودن میانگین با ۳، برای تعهد سازمانی و برابر نبودن میانگین با ۲، برای عدالت و تمام ابعاد عدالت سازمانی پذیرفته می‌شود. در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که از نظر پاسخگویان متغیرهای تحقیق در جامعه مورد نظر از وضعیت مطلوبی برخوردارند.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون T

ردیف	متغیر	حد بالا	حد پایین	df	T	مطلوبیت	P-value	میانگین	انحراف معیار
۱	تعهد سازمانی	۰/۲۷۶	۰/۱۲۵	۱۰۵	۵/۲۶	تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۲۰	۰/۳۹۳
۲	عدالت سازمانی	۱/۰۸	۰/۹۱	۱۰۵	۲۲/۵۸	تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۰۰۱	۰/۴۵۶
۳	عدالت توزیعی	۱/۰۲	۰/۸۰	۱۰۵	۱۵/۸۲	تأیید	۰/۰۰۰۱	۲/۹۱	۰/۵۹۵
۴	عدالت رویه‌ای	۱/۰۸	۰/۸۷	۱۰۵	۱۸/۴۷	تأیید	۰/۰۰۰۱	۲/۹۸	۰/۵۴۶
۵	عدالت مراوده‌ای	۱/۱۴	۰/۹۷	۱۰۵	۲۳/۵۸	تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۰۶	۰/۴۶۲

آزمون فرضیات

در مورد فرضیه وجود رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، همان طور که در جدول مشاهده می شود، عدالت سازمانی با میزان همبستگی $r=0.496$, $p<0.001$ با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری دارد. همچنین برای فرضیات بعدی، همه ابعاد عدالت سازمانی، شامل عدالت توزیعی با $r=0.474$, $p<0.001$ عدالت رویه ای با $r=0.485$, $p<0.001$ و عدالت مرادده ای به میزان $r=0.375$, $p<0.001$ با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری دارند که در جدول زیر کاملاً مقادیر قابل رؤیت است.

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی، ابعاد آن و تعهد سازمانی

ابعاد	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای
عدالت سازمانی	**۰/۴۹۶	۱		
عدالت توزیعی	**۰/۴۶۴	**۰/۷۶۶	۱	
عدالت رویه ای	**۰/۴۸۵	**۰/۷۵۳	**۰/۶۷۵	۱
عدالت مرادده ای	**۰/۳۷۵	**۰/۸۰۴	**۰/۶۴۷	**۰/۶۳۹

معنی داری در سطح $p<0.01^{**}$

برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول زیر است.

جدول شماره ۳: آزمون رگرسیون پیشگویی عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی

متغیرهای مستقل	T- statistic	Standard Error	B	ضریب مسیر استاندارد	Sig
مقدار ثابت	۹/۹۴	۵/۸۷	۵۸/۴۵	-	۰
عدالت سازمانی	۳/۱۶	۰/۱۰	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۰۰۲

طبق یافته های جدول فوق، عدالت سازمانی پیش بینی کننده تعهد سازمانی است و عدالت سازمانی می تواند ۳۲ درصد واریانس تعهد سازمانی را تبیین کند. بنابراین می توان معادله رگرسیون خطی استاندارد و غیراستاندارد را به صورت زیر نوشت:

$$\text{Nonstandard Equation (عدالت سازمانی)} = ۵۸/۴۵ + ۰/۳۲ \times \text{تعهد سازمانی}$$

در تفسیر این معادله باید گفت که با افزایش هر واحد متغیر مستقل، نمره متغیر وابسته به اندازه چند واحد ضریب رگرسیون b تغییر می کند.

$$\text{Standard Equation (عدالت سازمانی)} = ۰/۲۹ \times \text{تعهد سازمانی}$$

ارقام مندرج در معادله به این معناست که با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در متغیر مستقل، در متغیر وابسته به اندازه β انحراف استاندارد تغییر می‌کند. در این معادله به دلیل اینکه ضرایب، استاندارد شده‌اند به خوبی می‌توان، به نسبت تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته پی‌برد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. یافته‌های این پژوهش را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ادراک از عدالت و تعهد سازمانی تأیید شد. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران عدالت سازمانی را بر تعهد سازمانی دارای اثر می‌دانند. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیقات گودرزوند چگینی و همکاران (۲۰۱۲) (۲۳)، الوانی و همکاران (۱۳۸۷) (۲۴)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۸) (۲۵) مطابقت دارد.

با توجه به آزمون انجام شده، وجود عدالت توزیعی موجب بروز تعهد سازمانی می‌شود؛ یعنی ادراک و قضاوت افراد از منصفانه بودن توزیع نتایج مانند سطوح پرداخت یا فرصت‌های ارتقا موجب می‌شود افراد تعهد بیشتری از خود نشان دهند. به‌طور کلی، چنانچه ادراک از عدالت کارکنان بهبود یابد، تعهد سازمانی افراد نیز به‌طور متوسطی بهبود خواهد یافت. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیقات

لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) (۲۸) و یعقوبی و همکاران (۲۰۰۹) (۱۴) مطابقت و با تحقیقات بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۹) (۲۹) هم‌خوانی ندارد.

همچنین کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران عدالت رویه‌ای را بر تعهد سازمانی دارای اثر مثبت و معنی‌دار می‌دانند؛ یعنی صرف‌نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. برای اینکه افراد تعهد سازمانی را نشان دهند، رعایت عدالت و انصاف در رویه باید فرصت مساوی برای برد همگان را فراهم آورد. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیقات لی (۲۰۰۷) (۳۰)، کامرمن و همکاران (۲۰۰۷) (۳۱) و گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۸) (۲۵) مطابقت دارد.

ادراک فرد از رفتار مؤدبانه و با احترام مدیران و کارکنان (عدالت مراوده‌ای) بر بروز تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ یعنی چنانچه کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، رفتار مدیران را با خود فرد و با دیگر کارکنان عادلانه و منصفانه ارزیابی کنند، آنها تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند و در جهت رسیدن به اهداف سازمانی تلاش فراوانی می‌کنند. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیقات الوانی و همکاران (۱۳۸۷) (۲۴)، یعقوبی و همکاران (۲۰۰۹) (۱۴)، کامرمن و همکاران (۲۰۰۷) (۳۱) هم‌خوانی دارد.

نتیجه‌گیری

نقش نیروی انسانی کارآمد و پرانگیزه در وظایف خطیر و پراهمیت منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد. منابع انسانی عمده‌ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آیند، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، اعمال سیاست‌های خط‌مشی‌گذاران و برنامه‌ریزان از طریق منابع انسانی انجام می‌پذیرد. تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین متغیرهای سازمانی در کنار رضایت شغلی، بهره‌وری، جابه‌جایی، غیبت، وابستگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد که مدیران سازمان‌ها در جهت دستیابی به موفقیت، سعی در ارتقای آن دارند. تعهد سازمانی موجب کاهش رفتارهای واپس‌گرایانه‌ای مانند جابه‌جایی، غیبت، خرابکاری و رفتارهای غیرمولد و افزایش میزان تولید، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان و کل سازمان می‌شود. نیروی متعهد به سازمان و اهداف ارزش‌های آن کمک شایانی در به ثمر رسیدن اهداف و تلاش‌های سازمانی دارد. از طرفی، ترویج و توسعه حس و ادراک عدالت سازمانی در میان کارکنان موجب کاهش غیبت و مقاصد جابه‌جایی خواهد شد که از این طریق می‌تواند برای سازمان سودمند باشد.

با توجه به اینکه یکی از دلایل بروز رفتارهای غیرمولد، ادراک کارکنان از وجود عدالت در سازمان است و با نظر به اینکه کارکنانی که فکر کنند که در حق آنها اجحافی صورت گرفته است، در صدد جبران و زیان‌رسانی به سازمان و کاهش کیفیت و کمیت کار بر می‌آیند و با واکنش‌هایی از قبیل

رفتارهای مخالف اصول اجتماعی و اخلاقی، پرخاشگری، کوتاهی، قصور، طفره رفتن و شانه خالی کردن از زیر بار کار و مسئولیت، سرقت، خرابکاری عمدی دستگاه‌ها و ماشین‌آلات، تجمعات غیرقانونی، قلدری، کینه‌توزی، تلافی‌گری و ایجاد تعارضاتی با مسئولان و همکارانشان سعی می‌کند تا به سازمان ضربه وارد کنند؛ از این‌رو، مسئولان و مدیران سازمان باید در جهت ایجاد و گسترش عدالت و انصاف در تمامی جنبه‌ها و تصمیمات سازمانی که عمده‌تأ مرتب با کارکنان می‌باشند تلاش کنند و نیز، با استفاده از آزمون‌ها و مصاحبه‌های دقیق و اصولی در جهت جذب کارکنانی برآیند که از انجام هیچ تلاشی برای سازمانشان کوتاهی نکنند و تعهد سازمانی را از خود به نمایش بگذارند و با اینار، از خودگذشتگی، فداکاری، مسئولیت‌پذیری و سخاوتمندی در امور مرتبط با دیگر همکارانشان مشارکت کنند که این دقیقاً نقطه مقابل رفتارهای کاری غیرمولد است.

عدالت سازمانی متغیری که تحت تأثیر مستقیم رفتار و عملکرد مدیران و مسئولان سازمان قرار دارد و ادراک عدالت در میان کارکنان باید توسط آنها ایجاد گردد. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، مبنی بر وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار میان تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و همه ابعاد آن، شامل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای، به‌منظور ارتقای سطح عدالت ادراک‌شده در میان کارکنان، پیشنهادهایی به شرح زیر به مدیران و مسئولان صنایع نساجی جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران ارائه می‌گردد:

الف) عدالت توزیعی:

- ۱- منابع و امکانات باید به صورتی متناسب و منصفانه میان کارکنان توزیع گردد؛
- ۲- فرصت‌های ارتقا باید به طور عادلانه و منصفانه میان کارکنان توزیع گردد. به عبارت دیگر، فرصت‌های برابری در اختیار همه کارکنان قرار گیرد، و بعضی از کارکنان اصطلاحاً زیر یک «سقف شیشه‌ای» قرار نگیرند که مانع از ارتقا و پیشرفت آنها گردد؛

۳- حجم کار تنظیم شده و وظایف محوله باید به طور منصفانه‌ای به کارکنان تخصیص داده شود؛

۴- مسئولیت کاری خواسته شده از کارکنان باید عادلانه و منصفانه باشد، به عبارت دیگر، باید میان مسئولیت خواسته شده و اختیار واگذار شده تناسب وجود داشته باشد؛

۵- سطح پرداخت حقوق و دستمزد، جبران خدمات و پاداش‌های موجود باید به صورت منصفانه و متناسب با شایستگی‌های کارکنان میان آنها توزیع گردد؛

۶- با در نظر گرفتن میزان تجربه، مسئولیت‌ها، میزان تلاش، انجام کارهای خوب و میزان فشارها و استرس‌هایی که شغل بر افراد وارد می‌آورد، باید به آنها پاداش‌های منصفانه‌ای اعطا گردد؛

ب) عدالت رویه‌ای:

۷- تصمیم‌های کاری اتخاذ شده از سوی مدیران و سرپرستان باید منصفانه، غیرجانبدارانه، غیر مغرضانه، و بدون هر گونه تعصبی باشد؛

۸- اگر برای اخذ تصمیم‌ها نیاز به مشارکت، مشورت و اخذ نظر کارکنان است، این کار باید

منصفانه صورت گیرد، و روش‌ها و تصمیم‌هایی که به صورت هماهنگ تعیین شده‌اند باید به کار بسته شوند؛

۹- در صورتی که کارکنان از مدیران بخواهند تا در ارتباط با تصمیمات اخذ شده اطلاعاتی را ارائه دهند، شرح تصمیمات و اطلاعات جنبی آن تصمیم نیز باید منصفانه و با صداقت ارائه گردد؛

۱۰- باید از رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، ابزارها و مسیرهای مناسب و منصفانه‌ای برای تخصیص منابع و امکانات بهره‌گیری کرد؛

ج) عدالت تعاملی:

۱۱- یکی از ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای است. بنابراین، در برقراری روابط با کارکنان و نحوه رفتار با آنها باید همراه با ملاحظت، مهربانی، منصفانه و عادلانه رفتار کرد؛

۱۲- مدیران و سرپرستان باید با کارکنان خود رفتاری محترمانه و کریمانه داشته باشند و نیازهای شخصی آنها را در زمان اخذ تصمیم لحاظ کنند؛

۱۳- به منظور ادراک عدالت از سوی کارکنان، باید اعتمادسازی کرد، که با نشان دادن صداقت، روراستی، وفاداری و وفای به عهد از سوی مدیران مجموعه ایجاد می‌گردد؛

۱۴- در مواردی که تصمیم‌های کاری مرتبط با کارکنان گرفته می‌شود، مدیران مربوطه باید استدلال‌ها و توجیهات لازم و کاربردهای تصمیم را با کارکنان به بحث و بررسی بگذارند.

References

1. Mehrabian F, Nasiripour AA, Keshavarz SM. *Job satisfaction extent investigation of bosses, managers and different units supervisors of Gilan's public hospitals in 2005*. Medical faculty journal of Gilan's medical science, 2005; 16(61): 65-73. (in Persian)
2. Rajabbeigi M, Amini M, Partovi B, et al. *Human Resources Job Satisfaction Measurement in Public Sector and Affecting Factors on That*. Human Resources Teacher Quarterly, 2006; 10(1): 111-129. (in Persian)
3. Saroghi A, *Organizational Commitment and That Relation with Turnover Intention*. Public Administration Quarterly, 1996; 35: 65-73. (in Persian)
4. Philip PJ, Kumar R, Choudhary N. *Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place*, Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management, January 1-4. 2012: 1215-1221.
5. Greenberg J. *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow*, Journal of Management, 1990: 399-432.
6. Rezaiean A, Givi ME, Givi HE, et al. *The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment, Satisfaction and Trust*, Research Journal of Business Management, 2010; 4(2): 112-120.
7. Greenberg J. *A taxonomy of organizational justice theories*, Academy of Management Review, 1987: 9-22.
8. Elamin AM, Alomaim N. *Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Work Environment*, International Management Review, 2011; 7(1): 38-49.
9. Cropanzano R, Greenberg J. *Progress in organizational justice: Tunneling through the maze*. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. 1997; 317-372. New York: John Wiley & Sons.
10. Blakely GL, Andrews MC, Moorman RH. *The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors*, Journal of Business and Psychology, 2005; 20(2): 259-273.
11. Choudhary N, Philip PJ, Kumar R. *Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness*, Industrial Engineering Letters, 2011; 1(3): 18-25.
12. Choudhary N, Kumar DR, Philip PJ. *Organizational Justice as Predictor of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*, Proceedings of National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business, 2012: 971-981.
13. Goudarzvand Chegini M, Gilaninia S, Abdesonboli R. *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Case Study: Rasht Public Hospitals*, International Journal of Business Administration, 2011; 2(4): 42-49.
14. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Gorji HA, Norozi M, Rezaie F. *Organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs: medical university of Isfahan (MUI)*. Journal of Health Administration, 2009; 21(35): 25 -33. [Persian].
15. Meyer JP, Allen NJ. *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human

- Resource Management Review, 1991; 1(1), 61-89.
16. Meyer PJ, Herscovitch L. *Commitment in the workplace: Toward a general model*. Human Resource Management Review, 2001; 11(3): 299-326.
17. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. *Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model*. Journal of Applied Psychology, 2004; 89(6), 991-1007. doi:10.1037/0021-9010.89.6.991.
18. Sowmya KR, Panchanatham N. *Factors influencing organizational commitment of banking sector employees*. Journal of Economics and Behavioral Studies, 2011; 2(1): 19-25.
19. Meyer JP, Irving PG, Allen NJ. *Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work on Organizational Commitment*. Journal of Organizational Behavior, 1998; 19(1): 29-52.
20. Khatibi A, Asadi H, Hamidi M. *The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Academy*. Journal of Sport Sciences, 2009; 2(4): 272-278.
21. Farhangi AA, Hosseinzadeh A. *New views about Organizational Commitment*. Tadbir journal, 2005; 157. (in Persian)
22. Allen NJ, Meyer JP. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 1990; 63, 1-18.
23. Goudarzvandchegini M, Aghajannashtaei R, Shabaninashtaei M. *Study of the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment of Staff in Executive Organizations in Guilan Province, Iran*. Journal of Basic and Applied Science Research, 2012; 2(8): 8096-8100.
24. Alvani SM, Pourezat AA, Sayar A. *An Investigation of Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment within Developing and Engineering Company of Iran's Gas*. Oil Industry Management and Human Resources Quarterly, 2008; 4: 6-30.
25. Golparvar M, Ghafori MR, Nasri M. *Organizational Commitment and Support Prediction by Perceived Organizational Justice Dimensions in Educator of Exceptional Education Centers*. Research on Exceptional Children, 2010; 4: 331-344.
26. Fernandez C, Awamleh R. *Impact of Organizational Justice in an Expatriate Work Environment*. Management Research News, 2006; 29(11): 701-712.
27. Nunnally JC. *Psychometric theory* (2nd ed). New York: McGraw-Hill, 1978.
28. Lambert E, Hogan N, Griffin ML. *The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment*. Journal of Criminal Justice, 2007; 35(6): 644-656.
29. Bahram zadeh HA, Yadegari M. *The Analysis of the Relationship between Organizational Justice and Staffs' Organizational Commitment of Girlie Schools around of Mashhad Education and Training*. Research and scientific review, 2010: 54-65.
30. Lee JA. *Organizational justice: A mediated model from individual wellbeing and social exchange throry perspectives*. Ph.D. dissertation, TOURO University International, 2007.
31. Camerman J, Cropanzano R, Vandenberghe C. *The Benefits of Justice for-Temporary Workers*. Group & Organization Management, 2007; 32(2): 176-207.